

Tipologia: Ipotesi di rinnovo

Data firma: 9 novembre 2013

Validità: 01.01.2013 - 31.12.2015

Parti : Anfao e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil

Settori: Tessili, Occhialeria

Fonte: filctemcgil.it

Sommario:

Art.... (5) - Decorrenza, durata e procedure di rinnovo

[Art. ... \(6\) - Regolamentazione della contrattazione aziendale](#)

[Art....Partecipazione](#)

[Art. ... \(7\) - Sistema informativo - Osservatorio nazionale di categoria](#)

[Informazioni e consultazioni al livello aziendale](#)

[Premessa](#)

[Produttività-Occupabilità](#)

[Responsabilità sociale](#)

[Art. ... \(8\) - Formazione](#)

[Art. 22 - Regime di orario a tempo parziale](#)

[A\) Disposizioni generali](#)

B) Instaurazione e trasformazione del rapporto

C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario

[Art. 23 - Contratto a tempo determinato](#)

[Art. ... \(24\) - Apprendistato professionalizzante](#)

[Formazione](#)

[Allegato.... Apprendistato professionalizzante - Profili formativi e modalità di erogazione della formazione](#)

[Profili formativi](#)

[Contenuti formativi a carattere professionalizzante differenziati per gruppo di tipologie professionali](#)

1 - Amministrazione

2 - Commerciale e logistica

3 - Manutenzione

4 - Personale, Organizzazione ed E.D.P.

5 - Produzione

6 - Qualità

7 - Ricerca e sviluppo

8 - Servizi ~~Formativi~~ **Formativo Individuale**

Appendice Attestazione dell'attività formativa

[Art. 25 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato](#)

[Art.... \(29\) - Inquadramento unico dei lavoratori](#)

Elementi costitutivi ~~allegato 5~~ **allegato 5** **Significazione del personale - Art. 29 lett. B)**

[Art. 34 - Flessibilità dell'orario normale settimanale di lavoro](#)

Art. ... (48) - Welfare

Art.... (49) - Permessi, assenze ed aspettativa

Art.... (52) - Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro

Allegato Elenco delle patologie gravi ed invalidanti

Art. ... (59) - Facilitazioni ai lavoratori studenti

[Artt...\(76-86-95\) - Ferie](#)

Art. 77 - Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro

Art. 84 - Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro

Art. 93 - Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro

Art ... [in allegato Simple] Per la regolamentazione

Tablette retributive

Tab. A - aumenti dei minimi contrattuali

Importo forfetario una tantum

Elemento perequativo

Trattenuta della quota di sottoscrizione contrattuale

[Ente Bilaterale Nazionale per il settore dell'Occhialeria - \(EBO\)](#)

[Dichiarazioni delle parti](#)

Ipotesi di rinnovo

Addì, 9 novembre 2013 a Belluno, tra Anfao Associazione Nazionale Fabbricanti Articoli Ottici e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil è stata firmata la presente ipotesi di rinnovo del [CCNL 20 febbraio 2010](#)

Art. ... (6) - Regolamentazione della contrattazione aziendale

Il punto 2 - Requisiti è sostituito dal seguente:

2 - Requisiti

La contrattazione aziendale si attua sulla base della valutazione delle comuni opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

Le Parti affermano che la buona occupazione e il miglior livello organizzativo/produttivo aziendale sono obiettivi da perseguire congiuntamente, attraverso l'utilizzo condiviso degli strumenti offerti dal mercato del lavoro; ciò anche nell'ottica di favorire, ove ve ne siano le condizioni, percorsi di stabilizzazione occupazionale.

Le Parti ritengono che gli strumenti offerti dal CCNL siano adeguati - con gli opportuni adattamenti, in sede di contrattazione di secondo livello, che tengano conto delle specificità delle singole aziende - al raggiungimento di tale obiettivo.

Con questo spirito pertanto hanno provveduto a redigere i "requisiti" propri della contrattazione aziendale.

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà riguardare, ma non in- via esclusiva, le materie delegate dal contratto collettivo, nazionale di lavoro e perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui al

successivo punto

3. La contrattazione è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto. La contrattazione aziendale potrà intervenire, nel pieno rispetto dell' [Accordo Interconfederale del 28.6.2011](#) , ratificato il

21 settembre 2011 in via esemplificati va nelle seguenti materie:

- il sistema informativo
- la responsabilità sociale
- il mercato del lavoro (lavoro a tempo parziale, contratto a tempo determinato, contratto di somministrazione, ecc.)
- ogni articolazione e tipologia degli orari di lavoro
- la flessibilità
- l'organizzazione del lavoro
- gli aspetti della disciplina dell'inquadramento demandati dall'art. ... del CCNL
- le iniziative a sostegno della formazione continua
- le misure di conciliazione tra famiglia e lavoro
- l'utilizzo del monte ore di permessi retribuiti, per la parte eventualmente residuale dopo l'attuazione delle norme di cui agli artt.... (58 e 59) del presente contratto
- le pari opportunità
- gli aspetti economici, come previsto dal successivo punto 3
- le forme di welfare aziendale
- la programmazione annuale delle ferie e dei permessi retribuiti

5 - Procedure

Aggiungere dopo il punto 5:

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione e sulla base delle esperienze già acquisite nel settore, le Parti stipulanti il presente CCNL definiranno apposite linee guida sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali

Art....Partecipazione

Le parti riconoscono che le trasformazioni dei mercati, dei sistemi produttivi e la sempre maggiore internazionalizzazione dell'economia impongono di affrontare in tempi rapidi i problemi organizzativi e di adattare il sistema produttivo ai cambiamenti in corso.

Tutto questo per contribuire allo sviluppo della competitività, alla tutela e alla qualificazione dell'occupazione e alla crescita del dialogo continuo tra le parti.

L'esame congiunto dello scenario economico e industriale è un elemento qualificante delle relazioni e di un loro ordinato ed efficace sviluppo.

Le parti riconoscono nella partecipazione un elemento che può contribuire a rinnovare consapevolmente e responsabilmente i processi, per adeguare i sistemi produttivi, rispondere alle esigenze di mercato e migliorare la produttività.

A questo proposito le parti condividono l'opportunità di:

1. Arricchire il sistema di informazioni secondo quanto previsto dalla normativa europea in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.
2. Valutare l'opportunità di definire apposite linee guida sulla partecipazione.
3. Qualificare l'Osservatorio nazionale di categoria.
4. Definire orientamenti comuni sulla responsabilità sociale dell'impresa.

Le parti potranno richiedere una valutazione da parte dei firmatari del presente accordo al fine di favorire e sviluppare modalità che contribuiscano a rafforzare la cultura della partecipazione.

Art. ... (7) - Sistema informativo - Osservatorio nazionale di categoria

Aggiungere alla fine del 4 ° capoverso:

che costituiscono il comitato di indirizzo strategico, il comitato ha il compito di orientare, all'unanimità, l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro.

Alle materie oggetto di analisi da parte dell'Osservatorio è aggiunta la seguente:

s) monitoraggio dell'evoluzione della normativa di legge in materia di lavoro.

dopo la lettera s) il 2 ° comma è sostituito dal seguente:

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura dei settori, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive, anche al fine di proporre eventuali aggiornamenti del testo del CCNL.

Alla fine del capitolo aggiungere:

Sessione annuale sulla politica industriale

Le Parti si impegnano a svolgere una sessione annuale di confronto sui temi della politica industriale al fine di:

- esaminare le linee strategiche di evoluzione del settore;
- analizzare congiuntamente, in coerenza con tali linee, le proposte di politica industriale utili e prioritarie per il consolidamento e lo sviluppo del sistema delle imprese del settore occhialeria;
- definire le proposte comuni e le iniziative congiunte nei confronti del Governo e delle altre istituzioni ai vari livelli competenti in materia di politica industriale

Aggiungere al termine del capitolo:

Ente Bilaterale Nazionale per il settore Occhiali

All'Ente Bilaterale vengono affidate le seguenti attività:

- la preparazione della sessione annuale di politica industriale;
- l'analisi sull'andamento dell'applicazione del nuovo inquadramento.

Informazioni e consultazioni al livello aziendale

Premessa

Aggiungere dopo il punto c):

- d) informazioni sulle imprese collegate a livello internazionale.

Il 2 ° comma è sostituito dal seguente:

Il sistema informativo aziendale, pur nella distinzione delle tre diverse finalità, tende a sviluppare un migliore livello di comprensione della realtà dell'impresa con il coinvolgimento partecipativo dei lavoratori e della loro rappresentanza, come risorsa per le singole aziende. Tale informativa potrà essere fornita anche nel corso delle assemblee previste dall'art. ... (14) del presente CCNL, nel rispetto dei limiti massimi previsti dal CCNL stesso.

Al termine aggiungere:

Su tutte le informazioni fornite dall'azienda potrà essere svolta una valutazione congiunta.

Produttività-Occupabilità

Le aziende possono crescere e conseguire una redditività soddisfacente e tutelare quindi il lavoro, il benessere dei lavoratori, la crescita e lo sviluppo dell'occupazione anche attraverso il miglioramento complessivo della loro competitività.

Le Parti ritengono che l'incremento della produttività sia strettamente correlato con la ricerca, gli investimenti tecnologici, l'innovazione, la professionalità e con le necessarie reciproche flessibilità che richiedono un atteggiamento partecipativo e di apertura al cambiamento.

La produttività e la buona occupazione sono temi centrali per il lavoro, per il sostegno e il rilancio della competitività delle aziende,

Le Parti condividono che il miglioramento della produttività del lavoro si possa realizzare intervenendo nell'ambito della formazione ed etica del lavoro, ed attraverso la qualità delle relazioni industriali basata sulla valorizzazione delle RSU e nel pieno rispetto delle reciproche esigibilità e fruibilità del CCNL.

In tale ambito le Parti ritengono che, a livello aziendale e con modalità da convenire a tale livello, possa compiersi un esame periodico del fabbisogno occupazionale e formativo, anche al fine di verificare - in conformità alle prerogative aziendali - se sussistono presupposti tali da consentire un percorso di stabilizzazione di alcuni rapporti di lavoro flessibili (contratti a termine, somministrazione), in tal caso esaminandone gli aspetti qualitativi e quantitativi.

Inoltre tale approfondimento potrà consentire alle Parti di verificare, sulla base delle esigenze produttive, il corretto rapporto tra occupazione, professionalità e organizzazione del lavoro.

Responsabilità sociale

Le Parti sostengono lo sviluppo di un'azienda socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente CCNL riconducibili ad un impegno sociale dell'azienda, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Le Parti potranno impegnarsi in tal senso, definendo comportamenti coerenti con quanto sopra e promuovendo e/o aderendo ad iniziative congiunte di Responsabile sociale.

Le parti si impegnano a redigere entro il 30 giugno 2014 le linee guida sulla responsabilità sociale che potranno essere adottate con apposito accordo aziendale.

Art. ... (8) - Formazione

- È aggiunto:

La formazione è un tema trasversale, funzionale sia alla produttività sia all'occupabilità, e deve essere considerato uno strumento essenziale per la qualità delle risorse umane, per la qualità delle relazioni industriali, per sviluppare ed incentivare una cultura di relazioni partecipative utile anche a garantire la esigibilità reciproca delle norme del CCNL.

È necessario diffondere la consapevolezza che la formazione è essenziale e risponde alle esigenze di entrambe le Parti: aziendali e dei lavoratori.

- È aggiunto il seguente:

4. Azioni a livello aziendale

La Direzione aziendale interesserà la RSU, con riferimento a ciascuna unità produttiva, in merito ad eventuali esigenze indotte dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo e fornirà indicazione sulle conseguenti iniziative formative, anche al fine di una valutazione congiunta.

Oltre a quanto sopra, direzione aziendale e RSU si confronteranno sulle iniziative formative congiunte, al fine di condividere i relativi progetti da realizzare e le modalità del loro finanziamento.

Art. 22 - Regime di orario a tempo parziale

A) Disposizioni generali

[...]

Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la RSU sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.

[...]

In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza dei coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

Analogamente al comma precedente, le aziende accoglieranno, nel limite di un ulteriore 2%, le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con scadenza predefinita dei lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura del bambino fino a 10 anni dello stesso.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Per tali lavoratori il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso.

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimenti del limite dell'8% di cui al comma 6 del presente articolo.

Art. 23 - Contratto a tempo determinato

Le Parti si richiamano all'accordo quadro europeo Unice-Ceep-Ces del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

L'assunzione del lavoratore con contratto a tempo determinato avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui sono specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'azienda informerà annualmente la RSU sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a tempo determinato e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

[...]

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una informazione e formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Come previsto dall'art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368/2001, per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

1. lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
2. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
3. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
4. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa, il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato in forza presso l'azienda non può superare il:
 - 10% per aziende fino a 70 dipendenti;
 - 5% per aziende con oltre 70 dipendenti; è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti.

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

La fase di avvio di nuove attività di cui alla lettera a), comma 7 dell'art. 10 del [decreto legislativo n. 368/2001](#)

è di 12 mesi, ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea o modulo di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, o al lancio di un nuovo marchio.

Tali periodi potranno essere incrementati mediante accordo aziendale.

Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi.

Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.

[...]

In tutti i casi di contratto a tempo determinato stipulato per esigenze sostitutive è possibile un adeguato periodo di affiancamento tra il lavoratore da sostituire e il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

[...]

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del [Decreto Legislativo n. 368 del 6.9.2001](#)

e successive modificazioni.

[...]

Art. ... (24) - Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani disciplinato dalle vigenti norme di legge e dalle disposizioni del presente CCNL.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico - professionali.

È possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità, senza limiti di età. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'art. 2 c. I lett. m) del Dlgs. 167/2011, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla L. 604/1966 nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25 c. 9 della L. 223/1991 e l'incentivo di cui all'art. 8 c. 4

della medesima legge.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con destinazione finale ai livelli dal 2° al 6° e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.

[...]

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

livelli

durata complessiva mesi

primo periodo mesi

secondo periodo mesi

terzo periodo mesi

8°

36

10

10

16

5°

36

10

10

16

4°S -4°

36

10

10

16

3°

36

10

10

16

2°

24

6

6

In caso di sospensione del rapporto di apprendistato per periodi superiori ai 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il periodo di apprendistato potrà essere prorogato con il consenso di entrambe le parti per un periodo pari alla sospensione stessa.

[...]

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato. [...]

Formazione

L'azienda è tenuta a erogare a ciascun apprendista la formazione per il conseguimento della qualifica professionale prevista.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall' [accordo Stato-Regioni del 21.12.2011](#)

), e potrà essere svolta anche on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali ecc.. La formazione professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dai comma 3 dell'art. 4 del Dlgs. 167/2011 fino ad un massimo di 120 ore medie annue.

Il tutore aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, deve essere in possesso di adeguata professionalità.

I profili formativi e le modalità dell'erogazione della formazione nell'apprendistato professionalizzante sono disciplinate dall' [Allegato](#) del presente contratto.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda.

Il piano formativo individuale viene redatto tenendo conto del format allegato

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili.

Dichiarazione a verbale n. 1

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che, nel settore, il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

Dichiarazione a verbale n. 3

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Dichiarazione a verbale n. 4

Le Parti si danno atto che, in relazione all'entrata in vigore del nuovo sistema classificatorio, la presente normativa sarà oggetto di adeguamento

Allegato.... Apprendistato professionalizzante - Profili formativi e modalità di erogazione della formazione

Premesso che l'apprendistato professionalizzante è disciplinato dall'art. ... (24) del presente CCNL, in questo Allegato sono regolamentati i profili formativi e le modalità di erogazione della formazione, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 167/2011.

Le Parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante, caratterizzato da un percorso formativo personalizzato e integrato nel rapporto lavorativo, è una forma di lavoro idonea a coniugare il fabbisogno di personale qualificato con le esigenze formative del lavoratore. L'apprendistato professionalizzante, così come regolamentato nel contratto collettivo nazionale, rappresenta pertanto uno strumento strutturale di inserimento lavorativo mirato, capace di favorire occupazione di qualità e di soddisfare le esigenze di competitività delle imprese.

L'azienda è tenuta a erogare a ciascun apprendista la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche per il conseguimento della qualifica professionale prevista.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall' [accordo Stato-Regioni del 21.12.2011](#)

), e potrà essere svolta anche on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali ecc.. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del Dlgs. 167/2011, fino ad un massimo di 120 ore medie annue.

Il tutore aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, deve essere in possesso di adeguata professionalità.

La formazione tecnico-professionale e specialistica sarà articolata per moduli (differenziati a secondo dei livelli professionali). I relativi contenuti specifici sono definiti nei Profili formativi di cui all'Allegato

L'azienda è tenuta a definire in forma scritta il piano formativo individuale (PFI) dell'apprendista, nel quale viene descritto il percorso formativo per il conseguimento della qualificazione professionale. Il Piano formativo dovrà risultare coerente con il profilo formativo di riferimento e contenere il programma specifico e l'articolazione della formazione.

A tal fine nel PFI saranno inseriti - in tutto o in parte - gli argomenti elencati nel relativo profilo formativo, con l'indicazione del numero di ore di formazione ad essi destinate.

Il datore di lavoro attesta la formazione impartita all'apprendista nel libretto formativo del cittadino. In attesa che il citato documento trovi attuazione, le aziende adotteranno uno schema di attestazione conforme a quanto riportato nell'allegato ... Il datore di lavoro è tenuto ad attestare la formazione impartita all'apprendista, anche nel caso di interruzione del rapporto lavorativo prima della scadenza del periodo di apprendistato.

L'apprendista è tenuto a frequentare, regolarmente e con diligenza le iniziative formative

interne ed esterne.

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata da Fondimpresa.

Profili formativi

Le Parti individuano di seguito i profili formativi valevoli per l'apprendistato professionalizzante nell'industria dell'occhialeria.

I contenuti formativi sono definiti dal presente allegato con riferimento a ciascun gruppo di figure

professionali di cui all'all....(4) del CCNL e all'allegato ... del presente contratto:

Amministrazione; Commerciale e Logistica; Manutenzione; Personale, Organizzazione ed E.D.P.; Produzione; Qualità; Ricerca e sviluppo; Servizi vari.

In caso di mansioni individuate e convenute in sede aziendale in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale, i contenuti professionali potranno essere adattati.

Contenuti formativi a carattere professionalizzante differenziati per gruppo di tipologie professionali

Le attività formative a carattere professionalizzante sono volte a conseguire i seguenti obiettivi formativi:

1. conoscere i prodotti e servizi del settore e il contesto aziendale
2. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
3. conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro
4. conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
5. conoscere e utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale
6. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

a questi fini, la formazione professionalizzante dell'apprendista riguarderà in via esemplificativa gli argomenti sotto individuati, da inserire in tutto o in parte nel piano formativo individuale, in relazione alla professionalità da acquisire e al livello di inquadramento finale.

Art. 25 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

Le Parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

[...]

Art.... (29) - Inquadramento unico dei lavoratori

Dichiarazione delle Parti

Le Parti condividono l'opportunità di procedere celermente nell'attuazione del nuovo inquadramento professionale, completando la fase di applicazione sperimentale per le figure produttive e della logistica e predisponendo analogo progetto per le figure impiegatizie.

Le Parti verificheranno i tempi di conclusione della fase di applicazione sperimentale in atto e definiscono che il nuovo inquadramento entrerà in vigore il 1.1.2015.

[...]

Art. 34 - Flessibilità dell'orario normale settimanale di lavoro

L'orario settimanale di lavoro di cui al primo comma dell'art. 32 potrà essere realizzato, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, con diversi regimi su un arco di più settimane e potrà riguardare l'intera azienda, singoli reparti o uffici.

Le ore che ai sensi del precedente comma potranno essere lavorate oltre le 40 settimanali e non oltre le 48 settimanali saranno contenute nel limite di 96 per ciascun anno.

Il suddetto regime di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale comporterà prestazioni lavorative superiori all'orario medesimo, cui corrisponderà, nei periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di ore di riduzione o viceversa.

[...]

La direzione aziendale procederà, di norma annualmente, alla comunicazione alla RSU del programma d'orario, con l'indicazione dei periodi previsti di superamento e di riduzione dell'orario contrattuale e delle ore necessarie.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di superamento dell'orario contrattuale e all'utilizzo delle corrispondenti riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra direzione e RSU.

Gli eventuali scostamenti dal programma saranno tempestivamente portati a conoscenza della RSU.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Ai sensi dell'art. 17 del [Decreto legislativo n. 66/2003](#), nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 lettera d), del [decreto legislativo n. 66/2003](#), nel caso di

adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

In sede aziendale potranno essere definite le modalità per l'eventuale confluenza in banca ore, totale o parziale e comunque su base volontaria, delle ore di flessibilità a recupero non utilizzate nel periodo previsto.

Dichiarazione a verbale n. 1

Con l'articolo di cui sopra le parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.

Le rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli sono impegnate a rimuovere tempestivamente e comunque in tempi utili, per il concreto utilizzo dello strumento, gli ostacoli che si verificassero.

Dichiarazione a verbale n. 2

In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della medesima mancata prestazione.

In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuati compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc..

Dichiarazione a verbale n. 3

Le parti si danno atto che l'istituto della flessibilità di cui al presente articolo attua una delle fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 30.8.1999 (G.U. n. 186, Serie Generale, del 10.8.1999): "Termini e modalità dell'informazione alle Direzioni provinciali del lavoro in ordine alle prestazioni di lavoro straordinario per le imprese industriali nel caso di orario articolato su base plurisettimanale".

Artt....(76-86-95) - Ferie

La Dichiarazione comune è sostituita dalla seguente:

Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, nonché di far fronte a gravi e comprovate esigenze di carattere familiare, le aziende si rendono disponibili a valutare, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tale senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie (nel limite di una settimana), dei permessi per riduzione di orario e delle ex festività previsti dal contratto.

Ente Bilaterale Nazionale per il settore dell'Occhialeria - (EBO)

Le Parti convengono sull'opportunità di un approfondimento in merito ai compiti statutariamente affidati all'EBO ed ai conseguenti eventuali riflessi contributivi e fiscali delle quote ad esso versate.

Suggeriscono pertanto all'Ente, tramite i propri rappresentanti negli Organi dello stesso, di affidare tale approfondimento a qualificato esperto in materia, al fine di acquisire un parere, che tenga conto sia degli attuali compiti dell'Ente, sia di un eventuale ampliamento degli stessi.

Dichiarazioni delle parti

Le Parti si impegnano a rendere immediatamente operativa la Commissione tecnico-giuridica con l'obiettivo di giungere ad una valutazione necessariamente condivisa dell'eventuale modifica al testo dell'art. 65 (provvedimenti disciplinari) entro tre mesi dalla data della sottoscrizione del presente accordo.